ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN—POLONIA
VOL. XXXIV, 14 SECTIO G 1987

Instytut Administracji i Prawa Publicznego UMCS
Zakład Prawa Pracy

Teresa LISZCZ

Konkurs jako metoda doboru kandydatów na stanowiska kierownicze i specjalistyczne (zagadnienia prawne)

Конкурс как метод подбора кандидатов на руководящие и специализированные должности (правовые вопросы)

Wettbewerb als Methode der Kandidatenwahl für die Leiter- und Fachstellen (Rechtsfragen)

ZAKRES

Obecne wzmożone zainteresowanie konkursem jako metodą selekcji kadry kierowniczej jest związane z przeprowadzaną reformą gospodarczą, w której ramach obligatoryjny konkursowy tryb wyłaniania kandydatów na dyrektora przedsiębiorstwa państwowego ma być głównym instrumentem doboru na te stanowiska „kandydatów o najwyższych kwalifikacjach fachowych, politycznych i moralnych, niezależnie od przynależności partyjnej”.[1] Zatrudnienie wysoko kwalifikowanej kadry dyrektorskiej jest ważną przesłanką powodzenia reformy. Zainteresowanie konkursem ogranicza się w związku z tym prawie wyłącznie do konkursu na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa. Jednakże konkurs jako instrument polityki kadrowej ma w Polsce szerszy zakres zastosowania, zarówno w aspekcie czasowym, jak i „przestrzennym”, nie tylko ograniczony do przedsiębiorstw państwowych czasu obecnej reformy.

Pierwszy okres stosowania na szeroką skalę konkursowego trybu obsadzania stanowisk kierowniczych i samodzielnych w gospodarce państwowej to lata 1957—1958 — okres ówczesnej reformy gospodarczej i rozwoju samorządności robotniczej, zamknięty wraz z uchwaleniem

[1] Kierunki reformy gospodarczej, dodatek do „Trybuny Ludu”, lipiec 1981, s. 12.

20 XII 1958 r. ustawy o samorządzie robotniczym.[2] Po tej dacie nie stosowano, poza sporadycznymi wyjątkami, konkursu przy obsadzaniu stanowisk dyrektorskich w przedsiębiorstwach państwowych, chociaż organ kompetentny do ich obsadzania (z reguły — dyrektor zjednoczenia) miał prawo to czynić, a nawet mógł zostać zobowiązany przez statut zjednoczenia lub przez wytyczne właściwego ministra resortowego do przeprowadzania konkursów.[3]

W latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych obowiązkowy konkurs na stanowiska był przewidziany tylko w przepisach dotyczących szkolnictwa wyższego[4], wyższego szkolnictwa artystycznego[5] oraz służby zdrowia[6].

Aktualnie konkurs jako obowiązkowa ustawowa przesłanka zatrudnienia na niektórych stanowiskach jest przewidziany w: 1) art. 35 ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych[7] w stosunku do stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa państwowego; 2) art. 160 § 2

---

[2] Dz. U. nr 77, poz. 397.

[3] Uchwała nr 383 RM z 7 XII 1966 r., Mon. Pol. nr 69, poz 327 z późn. zm. W praktyce żaden statut ani wytyczne takiego obowiązku nie nałożyły (Z. Niedbała: *Konkursowy tryb doboru kandydatów na stanowiska kierownicze*, „Państwo Prawo" 1986, z. 6, s. 81).

[4] Ustawa z 5 XI 1958 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. nr 32, poz. 191) oraz Wytyczne Ministra Oświaty i Szkolnictwa Wyższego z 15 XII 1970 r. w sprawie powoływania kandydatów na stanowisko docenta w szkole wyższej, powiel.

[5] Rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z 18 II 1973 r. w sprawie przeprowadzania przewodu kwalifikacyjnego na stanowisko docenta w wyższych szkołach artystycznych (Dz. U. nr 6, poz. 42).

[6] Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 7 VII 1977 r. w sprawie kwalifikowania kandydatów na niektóre stanowiska w społecznych zakładach służby zdrowia (Dz. U. nr 23, poz. 100).

[7] Dz. U. nr 24, poz. 122, z późn. zm. Por. również: rozporządzenie RM z 29 XII 1981 r. w sprawie zakresu stosowania ustaw o przedsiębiorstwach państwowych oraz o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego do przedsiębiorstw państwowych podległych Ministrowi Obrony Narodowej (Dz. U. 1981, nr 31, poz. 172); rozporządzenie RM z 30 XI 1981 r. w sprawie zakresu stosowania ustaw o przedsiębiorstwach państwowych oraz o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, wykonujących w całości lub w przeważającej części zadania dla potrzeb obronności i bezpieczeństwa Państwa, a także wykonujących te zadania jednostek organizacyjnych innych przedsiębiorstw (Dz. U. 1982, nr 1, poz. 3); rozporządzenie RM z 30 XII 1981 r. w sprawie zakresu stosowania ustaw o przedsiębiorstwach państwowych oraz o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego do przedsiębiorstw państwowych podległych Ministrowi Finansów (Dz. U. 1982, nr 1, poz. 5); rozporządzenie RM z 30 XII 1981 r. w sprawie zakresu stosowania ustaw o przedsiębiorstwach państwowych oraz o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego do przedsiębiorstw podległych Ministrowi Sprawiedliwości, działających przy zakładach karnych (Dz. U. 1982, nr 1, poz. 6).

ustawy z 4 V 1982 r. o szkolnictwie wyższym [8] w odniesieniu do kandydatów na pracowników naukowo-dydaktycznych; 3) art. 22 ustawy z 28 X 1948 r. o zakładach społecznych służby zdrowia i planowej gospodarce w służbie zdrowia [9] i rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 7 V 1982 r. w sprawie zasad i trybu przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska w zakładach społecznych służby zdrowia [10], dotyczącym stanowisk: dyrektorów zakładów i tych ich zastępców, od których wymaga się wyższego wykształcenia medycznego, ordynatorów, kierowników działów, oddziałów, przychodni i zakładów, pielęgniarek naczelnych i pielęgniarek przełożonych w zakładach społecznych służby zdrowia podległych Ministrowi Zdrowia i Opieki Społecznej lub nadzorowanych przez tego Ministra (z wyłączeniem stanowisk: w zakładach lecznictwa uzdrowiskowego, w szpitalach klinicznych i działach klinicznych instytutów naukowo-badawczych, kierowników działów i oddziałów szpitalnych obsadzanych przez nauczycieli akademickich mających stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora, zatrudnionych na podstawie porozumienia między akademią medyczną i terenowym organem administracji państwowej stopnia wojewódzkiego).

W odniesieniu do wyżej wymienionych stanowisk w trzech działach zatrudnienia zakwalifikowanie kandydata w drodze konkursu jest obowiązkowe przed jego zatrudnieniem na danym stanowisku pod sankcją uznania aktu zatrudnienia za wadliwy. Nie oznacza to, że konkurs jako metoda doboru kandydatów nie może być stosowany w odniesieniu do innych stanowisk w tychże działach zatrudnienia (szczególnie pożądany wydaje się w gospodarce, zwłaszcza w odniesieniu do zastępców dyrektora i głównego księgowego przedsiębiorstwa państwowego) oraz we wszystkich pozostałych.

Teoretycznie metoda konkursu może być stosowana przy zatrudnianiu do jakiejkolwiek pracy, niezależnie od podstawy zatrudnienia, z wyłączeniem jedynie wyboru [11], jednakże z uwagi na długotrwałość oraz pracochłonność procedury konkursowej sensowne wydaje się jej uruchamianie jedynie w odniesieniu do stanowisk kierowniczych, samodzielnych lub wymagających wiadomości czy umiejętności specjalnych.

Uchwała XIII Plenum KC PZPR „Główne założenia polityki kadrowej PZPR" [12] w pkt I/10 zaleca, aby „przy obsadzaniu stanowisk kie-

---

[8] Tekst jedn. Dz. U. 1985, nr 42, poz. 201.

[9] Dz. U. nr 55, poz. 434, z późn. zm.

[10] Dz. U. nr 15, poz. 120.

[11] Niedbała: *op. cit.*, s. 83. Natomiast niesłusznie wyłącza z zakresu zastosowania konkursu stanowiska pracownicze obsadzone przez nominację (*loc. cit.*).

[12] „Zarządzenie" 1984, z. 1. wkładka.

rowniczych i wybranych stanowisk specjalistycznych szerzej stosować konkursy jako demokratyczną i w miarę obiektywną formę doboru i selekcji kadr".

Rozporządzenie Rady Ministrów z 31 VIII 1983 r. w sprawie zatrudniania absolwentów (Dz. U. nr 53, poz. 234) w § 12 oraz zarządzenie nr 52 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 12 X 1983 r. w sprawie trybu zatrudniania absolwentów [13] przewidują ogłaszanie konkursów przyjęć do pracy dla absolwentów szkół wyższych, którzy nie zawarli umów o stypendia fundowane lub umów przedwstępnych.

Przedmiotem dalszych rozważań będzie w zasadzie tylko konkurs jako obligatoryjna prawna przesłanka zatrudnienia na stanowisku dyrektora przedsiębiorstwa państwowego oraz na wymienionych stanowiskach w zakładach służby zdrowia, gdyż tylko te przypadki konkursu zostały uregulowane w przepisach prawnych — odpowiednio w rozporządzeniu Rady Ministrów z 30 XI 1981 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego [14] oraz w powołanym już zarządzeniu MZiOS z r. 1982. Ustawa z r. 1982 o szkolnictwie wyższym ogranicza się do ustanowienia wymogu przeprowadzenia konkursu przed pierwszym zatrudnieniem w danej szkole wyższej na stanowisku pracownika naukowo-dydaktycznego, odsyłając co do zasad i trybu przeprowadzenia konkursu do statutu szkoły wyższej.

ZASADY I TRYB

Celem konkursu jest wyłonienie kandydata na stanowisko wakujące lub bliskie wakatu.[15]

Zadanie komisji konkursowej, służebne wobec tego celu. w przypadku konkursu na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego polega na wyłonieniu wszystkich uczestników konkursu przydatnych do pełnienia funkcji dyrektora oraz — w razie zakwalifikowania więcej niż jednego uczestnika — na uszeregowaniu ich według stopnia tej przydat-

---

[13] Dz. U. nr 14(122), poz 38.

[14] Dz. U. nr 2, poz. 12.

[15] Nie występuje u nas, znany od dawna prawu radzieckiemu, konkurs okresowy, przeprowadzany zwykle co 5 lat, m. in. w szkolnictwie wyższym w celu zweryfikowania obsady określonych w prawie stanowisk. Powinni poddać się mu, pod rygorem utraty stanowiska, pracownicy aktualnie zajmujący te stanowiska, a obok nich mogą ubiegać się o nie w konkursie osoby z zewnątrz. Wygranie konkursu przez osobę dotąd nie zatrudnioną zobowiązuje właściwy organ do jej zatrudnienia oraz do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracownikiem (por. W. N. Smirnow: *Konkurs w sowietskom trudowom prawie,* Izd. L. U., Leningrad 1960).

ności. Komisja konkursowa w służbie zdrowia powinna wyłonić w zasadzie dwóch kandydatów odpowiadających wymaganiom niezbędnym do zatrudnienia na danym stanowisku, a może wyłonić tylko jednego kandydata, jeżeli do konkursu przystąpiły tylko dwie osoby. Z dalszych przepisów wynika jednakże, że wyłonienie tylko jednego kandydata przy większej niż dwa liczbie zgłoszeń pozwala na obsadzenie stanowiska tym kandydatem, skoro tylko w razie zdyskwalifikowania wszystkich kandydatów należy, według § 9 ust. 1 rozp., ponownie ogłosić konkurs.

Konkurs ogłasza organ uprawniony do powołania na dane stanowisko w sposób określony w przepisach. Rozporządzenie o konkursie na dyrektora wymaga podania postanowienia w sprawie ogłoszenia konkursu do wiadomości całej załogi w sposób zwyczajowo przyjęty w danym przedsiębiorstwie oraz opublikowania w prasie. Ogłoszenie o konkursie w służbie zdrowia powinno być zamieszczone w tygodniku „Służba Zdrowia", jeżeli postępowaniem konkursowym objęte są stanowiska dyrektorów zakładów, ich zastępców, ordynatorów i kierowników wymienionych w § 1 ust. 2 pkt 1 i 2 rozp. MZiOS lub podane do wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty we wszystkich zakładach społecznych służby zdrowia na terenie województwa, gdy konkurs dotyczy pozostałych stanowisk (pielęgniarek naczelnych i pielęgniarek przełożonych szpitali). Sprzeczne z tymi wymaganiami ogłoszenie o konkursie może być podstawą kwestionowania prawidłowości konkursu i opartego na nim aktu powołania na stanowisko.

Ogłoszenie o konkursie w każdym przypadku powinno zawierać: 1) wskazanie organu organizującego konkurs; 2) określenie zakładu pracy (przedsiębiorstwa) i stanowiska, które jest przedmiotem konkursu; 3) warunki dopuszczenia do konkursu (formalne kryteria doboru kandydatów); 4) termin składania wniosków o przystąpieniu do konkursu; 5) przewidywany termin rozstrzygnięcia (zakończenia postępowania konkursowego).

Ogłoszenie o konkursie na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego powinno ponadto zawierać określenie składu komisji konkursowej, zaś ogłoszenie konkursowe w służbie zdrowia — podstawowe informacje o warunkach socjalnych, które zapewnia zakład pracy (dotyczy to przede wszystkim mieszkania).

Nie ma jasności co do tego, na czym polega określenie składu komisji konkursowej w ogłoszeniu o konkursie na stanowisko dyrektora: na podaniu imiennego jej składu, czy też na wskazaniu „przedstawicieli" organów oraz rzeczywiście działających w danym przedsiębiorstwie organizacji, tworzących — zgodnie z ustawą o przedsiębiorstwach — tę komisję. Rozstrzygnięcie tej wątpliwości zależy od przyjęcia jednego z dwóch konkurujących ze sobą w piśmiennictwie poglądów co do po-

ufności[16] albo jawności[17] imiennego składu komisji konkursowej. Sądzę, że więcej argumentów przemawia za utajnieniem tego składu — przede wszystkim jest to potrzeba zapewnienia maksymalnego obiektywizmu komisji, w szczególności niedopuszczenia do wywierania jakichkolwiek nacisków na jej członków ze strony uczestników konkursu.[18] Innym argumentem może być to, iż podanie imiennego składu komisji zakłada uprzednie jej powołanie, podczas gdy, zgodnie z przepisami rozporządzenia MZiOS, powołanie komisji jest czynnością następną po ogłoszeniu konkursu. Zachowanie tej kolejności pozwala uniknąć trudności, które mogłyby powstać, gdyby imienny skład komisji, podany w ogłoszeniu, musiał potem ulec zmianie, np. w następstwie zachorowania któregoś z członków.

Skład komisji konkursowej zarówno w odniesieniu do konkursu na dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, jak i konkursu w służbie zdrowia, jest prawnie zdeterminowany. Zgodnie z art. 35 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach tworzą go: trzej przedstawiciele rady pracowniczej oraz po jednym przedstawicielu organu założycielskiego, banku finansującego działalność przedsiębiorstwa, związków zawodowych, organizacji politycznych, młodzieżowych i Naczelnej Organizacji Technicznej — działających w przedsiębiorstwie.

Według zaś rozporządzenia Ministra Zdrowia w skład komisji, niezależnie od rodzaju stanowiska będącego przedmiotem konkursu, wchodzą: 1) dyrektor zainteresowanego zakładu; 2) przedstawiciel nadzoru specjalistycznego (lekarz wojewódzki lub pielęgniarka naczelna w razie konkursu na stanowisko naczelnej pielęgniarki lub przełożonej pielęgniarki szpitala); 3) przedstawiciel miejscowego zarządu towarzystwa naukowego medycznego; 4) pracownik medyczny zajmujący takie samo stanowisko jak to, które jest przedmiotem postępowania konkursowego, wyznaczony przez organ uprawniony do obsadzania danego stanowiska; 5) po jednym przedstawicielu związków zawodowych działających w danym zakładzie. Jeżeli konkurs dotyczy stanowiska obsadzanego w trybie powołania, w skład komisji konkursowej wchodzi jako jej przewodniczący lekarz — przedstawiciel organu uprawnionego do powołania na

---

[16] Tak np. M. Kabaj: *Konkursy na stanowiska kierownicze metodą doboru kadry* [w:] *Dobór kadry kierowniczej w zakładach pracy*, TNOiK, Bydgoszcz 1982; M. Kasten: ss. 15 i 16.

[17] Tak L. Drelichowski: *Konkurs na stanowisko dyrektora, jako metoda doboru kadr kierowniczych* [w:] *Dobór...*, *passim*.

[18] Odstępuję tym samym od poglądu wyrażonego w monografii *Stosunek pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w PRL*, Lublin 1986, gdzie na s. 53 napisałam, że w ogłoszeniu o konkursie na stanowisko dyrektora p.p. należy podać imienny skład komisji.

to stanowisko. W konkursach na pozostałe stanowiska funkcję przewodniczącego komisji pełni dyrektor zakładu.

Porównanie składu obu komisji konkursowych, moim zdaniem, wypada zdecydowanie na korzyść składu komisji w służbie zdrowia, który jest wysoce fachowy i daje przez to większe gwarancje prawidłowego doboru kandydatów. Komisja konkursowa z ustawy o przedsiębiorstwach państwowych ma skład, który określiłabym mianem społeczno-urzędniczego, bez koniecznego udziału fachowca. Powinien nim być, moim zdaniem, dobry, doświadczony dyrektor podobnego przedsiębiorstwa (ewentualnie emerytowany), a także specjalista z zakresu nauki o zarządzaniu. Komisja w konkursie na dyrektora w obecnym zakładzie nie zapewnia zwykle, moim zdaniem, właściwego doboru kandydatów, gdyż zdarza się, iż nie ma w jej składzie ani jednego specjalisty, który potrafiłby dokonać merytorycznej oceny przydatności zawodowej kandydatów.

Powołanie członków komisji, będących „przedstawicielami" określonych organizacji, następuje po ich desygnowaniu w trybie właściwym dla danej organizacji przez nią samą. Nie wydaje się możliwe prawnie skuteczne zakwestionowanie wyznaczenia określonej osoby jako przedstawiciela danej organizacji, mającej ustawowo zagwarantowane „miejsce" w komisji konkursowej, chyba że nie odpowiada ona kryteriom ustawowym, np. co do kwalifikacji zawodowych, jeśli takie kryteria obowiązują.

W piśmiennictwie wypowiedziano pogląd, iż dobrowolne nieskorzystanie przez uprawnione organizacje z prawa do delegowania do komisji konkursowych swego przedstawiciela i w następstwie tego funkcjonowanie komisji w uszczuplonym składzie nie stanowi wady postępowania konkursowego, uzasadniającej zgłoszenie sprzeciwu wobec powołania dyrektora, natomiast wadliwość taką stanowi nieskorzystanie z tego uprawnienia z przyczyn niezależnych od organizacji.[19] Moim zdaniem, problemu tego nie należy rozpatrywać w kategoriach uprawnień poszczególnych podmiotów do posiadania reprezentacji w komisji konkursowej, lecz jako ustawowe wymaganie co do składu komisji i z tego punktu widzenia, niezależnie od przyczyn, niepełny skład komisji konkursowej (podobnie jak i skład poszerzony o osoby nie przewidziane w ustawie) stanowi istotną wadę postępowania konkursowego.

Przewodniczącym komisji konkursowej w służbie zdrowia jest przedstawiciel organu uprawnionego do obsadzenia stanowiska. Sprawa przewodnictwa komisji w konkursie na stanowisko dyrektora nie została

[19] M. Popinigis: *Konkurs na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, „Studia Prawnicze" 1986, z. 3—4, s. 344.

prawnie rozstrzygnięta, możliwe są więc różne rozwiązania: a) organ powołujący komisję powołuje również jej przewodniczącego — w osobie swojego przedstawiciela lub innego spośród jej członków; b) członkowie komisji spośród siebie wybierają przewodniczącego; c) regulamin konkursu ustala, który z członków komisji pełni funkcję przewodniczącego.[20]

Według przepisów obowiązujących w służbie zdrowia, konkurs może być przeprowadzony, gdy zgłosiło się co najmniej dwu kandydatów. Konkurs na stanowisko dyrektora może dojść do skutku także przy jednym uczestniku. Do konkursu powinien być dopuszczony każdy chętny, który odpowiada formalnym kryteriom doboru, określonym w postanowieniu o ogłoszeniu konkursu. Komisja konkursowa stwierdza spełnienie przez kandydata tych kryteriów i dopuszcza do konkursu. Od odmownej decyzji komisji w tej sprawie zainteresowany kandydowaniem na stanowisko dyrektora może odwołać się w ciągu 3 dni do organu uprawnionego do powołania dyrektora. Formalne kryteria doboru kandydatów ustala, zgodnie z obowiązującymi przepisami, organ ogłaszający konkurs. Oznacza to, iż gospodarzem konkursu w fazie jego ogłaszania i ustalania pożądanych cech kandydata jest ten właśnie organ, a komisja konkursowa, niezależnie od tego organu, decyduje o przebiegu konkursu i jego rozstrzygnięciu, będąc związana w tym zakresie tylko przepisami prawa i regulaminu konkursu.[21]

Zdarza się w praktyce, że jednym z formalnych kryteriów dopuszczenia do konkursu jest aktualne zatrudnienie kandydata w danym zakładzie pracy (przedsiębiorstwie), co oznacza, iż mamy do czynienia z tzw. konkursem „zamkniętym", w odróżnieniu od konkursu „otwartego", w którym mogą brać udział pracownicy i osoby spoza danego zakładu. Zawężenie kręgu potencjalnych kandydatów na kierownika do grona pracowników jednego zakładu (czy też na przykład z terenu danego województwa) jest, moim zdaniem, niepożądane, gdyż, ograniczając konkurencję, może doprowadzić do powoływania na kierownicze stanowiska kandydatów przeciętnych, a na dalszą metę — do marazmu organizacyjnego wynikającego z braku dopływu nowych sił, pomysłów i doświadczenia. Jednak nie widzę podstaw do traktowania konkursu zamkniętego jako nielegalnego, nie wykluczając możliwości podniesienia zamkniętego charakteru konkursu jako motywu ewentualnego sprzeciwu wobec powołania.[22]

---

[20] *Ibid.*, s. 355.

[21] Odmiennie M. Popinigis, który, akcentując rozdzielenie funkcji wyłaniania kandydatów od kompetencji do ich zatrudnienia, uznaje komisję konkursową za właściwego gospodarza całego konkursu (*ibid.*, s. 344 i n.).

[22] *Ibid.*, s. 354.

Przepisy obowiązujące w służbie zdrowia nie przewidują wyraźnie obligatoryjnego ustalania tzw. regulaminu konkursu, czyli dokumentu zawierającego szczegółowe zasady przeprowadzania konkursu co do kryteriów oceny przydatności kandydatów, sposobu głosowania itp. Natomiast rozporządzenie RM z 30 XI 1981 r. w § 3 zobowiązuje komisję konkursową do określenia szczegółowych zasad konkursu, również kryteriów oceny przydatności kandydatów. W praktyce konkursów na stanowisko dyrektora stosuje się regulaminy resortowe albo opracowane na użytek danego przedsiębiorstwa, przez organ założycielski, albo przez radę pracowniczą, których w świetle obowiązującego prawa nie można uznać za wiążące.[23]

Sposób przeprowadzenia konkursu jest uregulowany odmiennie w przepisach obowiązujących w służbie zdrowia i w rozporządzeniu o konkursie na stanowisko dyrektora. Konkurs w służbie zdrowia może polegać na rozpatrywaniu dokumentów złożonych przez uczestników (podanie, dyplom oraz zaświadczenie o prawie wykonywania zawodu, dokumenty stwierdzające posiadanie kwalifikacji zawodowych wymaganych do zajmowania danego stanowiska, życiorys, opinia o pracy z ostatnich 3 lat pracy, oświadczenie o karalności za wykroczenia zawodowe), uzupełnionych opinią o kwalifikacjach zawodowych kandydata.

Komisja konkursowa może, lecz nie musi, żądać od osób zgłaszających się do konkursu wykazania się wiadomościami teoretycznymi oraz umiejętnościami praktycznymi, a także znajomością organizacji służby zdrowia. Wiadomości sprawdza komisja w pełnym składzie lub jej członkowie wyznaczeni przez przewodniczącego.

Konkurs na stanowisko dyrektora może być jedno- lub wieloetapowy, stosownie do ustaleń komisji konkursowej. Konkurs jednoetapowy odbywa się w formie posiedzenia komisji konkursowej z udziałem kandydatów, na którym prezentowane są kwalifikacje formalne oraz inne cechy i umiejętności fachowe oraz kierownicze kandydatów. Na posiedzeniu tym kandydat może przedstawić własną koncepcję działania i rozwoju przedsiębiorstwa. W konkursie wieloetapowym rozporządzenie wyróżnia: 1) zasięganie pisemnych opinii o kandydatach udostępnianych kandydatom; 2) przeprowadzenie przez właściwe placówki naukowe na zlecenie komisji konkursowej testów, mających na celu ocenę predyspozycji fizycznych i psychicznych kandydatów oraz ich umiejętności kierowniczych; 3) posiedzenie komisji z udziałem kandydatów poświęcone prezentacji kwalifikacji formalnych kandydata, opinii i wyników

[23] Tak Z. K u b o t: *Konkurs na dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, Stan prawny i dotychczasowe doświadczenie* [w:] *Materiały TNOiK*, Wrocław 1984, s. 92 oraz P o p i n i g i s: *op. cit.*, s. 361.

testów oraz ewentualnych koncepcji kandydatów co do działania i rozwoju przedsiębiorstwa.

Sposób sformułowania § 9 rozporządzenia o konkursie na dyrektora nie daje podstaw do jednoznacznego stwierdzenia, czy konkurs wieloetapowy ma obejmować wszystkie wymienione etapy oraz, czy komisja konkursowa może wprowadzić element (etap) postępowania konkursowego nie przewidziany w rozporządzeniu. Wydaje się, że możliwe jest zrezygnowanie z któregoś etapu, skoro od komisji zależy nawet to, czy konkurs będzie jedno- czy wieloetapowy, natomiast nie sądzę, aby legalne było wprowadzenie etapu nie przewidzianego w rozporządzeniu. Komisja konkursowa w tajnym głosowaniu podejmuje decyzję w sprawie zakwalifikowania kandydatów do kolejnego etapu. Możliwość wielokrotnego głosowania w sprawie zakwalifikowania kandydata różni istotnie konkurs jednoetapowy od wieloetapowego.

Komisja konkursowa wyłania kandydatów na dane stanowisko w głosowaniu tajnym. Uczestnik konkursu zostaje, moim zdaniem, zakwalifikowany jako kandydat na stanowisko, jeżeli otrzymał tzw. zwykłą większość głosów, tj. więcej niż połowę ważnych głosów członków komisji (50% + 1 głos). Z czynności komisji sporządza się protokół, który powinien być podpisany przez wszystkich członków komisji (§ 8 ust. 3 rozp. MZiOS). Przepis ten należy, moim zdaniem, stosować *per analogiam* do konkursu na stanowisko dyrektora, zwłaszcza że w § 10 ust. 3 rozp. dyr. wspomniano o dokumentacji konkursu. Taki protokół jest głównym, jeśli nie jedynym, dowodem przeprowadzenia konkursu i treści jego rozstrzygnięcia.

PONOWIENIE KONKURSU

W razie stwierdzenia nieprzydatności na dane stanowisko wszystkich uczestników konkursu, a w służbie zdrowia — także gdy wpłynęły mniej niż dwa zgłoszenia, komisja konkursowa zwraca się do organu uprawnionego o ponowne ogłoszenie konkursu. Powstaje wątpliwość, czy tylko w tych przypadkach organ uprawniony do obsadzenia stanowiska może ogłosić ponowny konkurs, czy może to uczynić również wówczas, gdy w wyniku konkursu zostaną wyłonieni kandydaci lub jeden kandydat, lecz nieodpowiedni.

Na gruncie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych wypowiedziano pogląd, że nie jest dopuszczalny ponowny konkurs na stanowisko dyrektora, gdy wyłoniono więcej niż jednego kandydata, ponieważ według art. 35 ustawy uprawniony organ p o w o ł u j e (tzn. ma obowiązek powołać) jednego spośród kandydatów wyłonionych w drodze kon-

kursu. Ponowne ogłoszenie konkursu, według zwolenników tego poglądu, jest natomiast dopuszczalne, gdy został wyłoniony tylko jeden kandydat, gdyż przyjęcie odmiennego poglądu oznaczałoby, ich zdaniem, że komisja konkursowa decyduje w takiej sytuacji o obsadzeniu stanowiska dyrektora.[24] Według innego autora, uprawniony organ powinien powołać na stanowisko także kandydata wyłonionego jako jedynego przydatnego, chyba że stwierdzi wadliwość postępowania konkursowego, której nie był w stanie zapobiec w czasie trwania konkursu.[25]

Moim zdaniem nie ma przeszkód prawnych, by uprawniony organ ogłosił ponowny konkurs także w razie wyłonienia w pierwszym konkursie więcej niż jednego kandydata, jeśli żaden z nich nie spełnia oczekiwań tego organu. Artykułu 35 ustawy nie można interpretować w ten sposób, że zobowiązuje on uprawniony organ do powołania na stanowisko jednego z kandydatów wyłonionych w drodze konkursu, lecz że ustanawia wymaganie, aby kandydat powoływany na to stanowisko był wyłoniony w drodze konkursu. Do ponownego konkursu nie mogą przystępować, według przepisów dotyczących konkursu na stanowisko dyrektora, uczestnicy zdyskwalifikowani w poprzednim konkursie. Nie wydaje się to słuszne i oznacza przesadną, moim zdaniem, wiarę w nieomylność komisji konkursowej.

Przepisy obowiązujące w służbie zdrowia, oprócz ponownego ogłoszenia konkursu, znają powtórzenie postępowania konkursowego, jeżeli popełniono błędy. Może ono nastąpić na podstawie decyzji organizatora konkursu na wniosek komisji konkursowej złożony w ciągu 14 dni od rozpatrzenia zgłoszonych kandydatur (rozstrzygnięcie konkursu). Nie jest pewne, od jakiego momentu powinno być postępowanie powtórzone, a w szczególności, czy powinno nastąpić ponowne ogłoszenie konkursowe, jeśli błąd dotyczył właśnie ogłoszenia. Wydaje się, że jest to dopuszczalne i w takim przypadku mielibyśmy w rzeczywistości do czynienia z ponownym konkursem, który jednakże, w razie niewyłonienia w nim kandydatów, nie stanowiłby przesłanki do zastosowania przepisu § 10 ust. 2 rozp. o konkursie w służbie zdrowia, stanowiąc prawnie powtórzenie pierwszego konkursu. Wymieniony wyżej przepis stanowi, że w razie, gdy ponowny konkurs nie wyłonił kandydata na dane stanowisko, organ uprawniony może zatrudnić na tym stanowisku osobę mającą wymagane kwalifikacje, nie wyłonioną w drodze konkursu. Wydaje się, że należałoby wprowadzić podobne unormowanie do przepisów o obsadzaniu stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa państwowego.

---

[24] *Loc. cit.*

[25] Niedbała: *op. cit.*, s. 86.

ZNACZENIE PRAWNE

W świetle art. 35 ustawy o przedsiębiorstwach wyłonienie kandydata w drodze konkursu jest prawną przesłanką powołania na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego na równi z dokonaniem powołania przez właściwy organ. Inaczej rzecz ujmując, „wyłonienie w drodze konkursu" jest przymiotem, który powinien posiadać kandydat na to stanowisko. Dał temu dobitnie wyraz Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 25 IV 1983 r., w którym stwierdził: „Powołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego przez uprawniony organ [...] dokonane wbrew art. 35 ust. 1 ustawy jest z mocy prawa nieważne; nieważność powołania jako przesłankę rozstrzygnięcia, stwierdza sąd w postępowaniu o wpis do rejestru." [26] To stanowisko Sądu Najwyższego spotkało się na ogół z aprobatą doktryny. [27]

Niestety, w następstwie pytania skierowanego przez Ministra Sprawiedliwości, Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów podjął 12 XII 1983 r. uchwałę, III PZP 40/83, wpisaną do księgi zasad prawnych, w której zajął całkowicie odmienne stanowisko od wyrażonego wcześniej w postanowieniu IV PRN 1/83. Według tej uchwały — „Dla skuteczności prawnej powołania dyrektora konieczne jest tylko stwierdzenie, że aktu dokonał we właściwej formie organ uprawniony przez ustawę". Jedynie tę okoliczność powinien badać sąd rejestrowy w postępowaniu o wpis dyrektora. Ustalenie, czy kandydat został wyłoniony w drodze konkursu, zostało w tej uchwale uznane za badanie prawidłowości czynności poprzedzających akt powołania, nie należące do właściwości sądu rejestrowego, lecz do sądu orzekającego w postępowaniu z art. 34 ust. 1 u.p.p.

Wadliwość powołania na dyrektora kandydata nie wyłonionego w drodze konkursu uznał w istocie również skład 7 sędziów SN w uchwale z 13 XII 1983 r., mimo iż zajął diametralnie różne stanowisko co do wpływu tej wadliwości na skuteczność aktu powołania i zakresu kontroli legalności aktu powołania przez sąd rejestrowy. To ostatnie stano-

---

[26] OSPiKA 1983, nr 12, poz. 268 z aprobującą glosą L. Bara.

[27] Poza powołaną wyżej glosą L. Bara, por. L. Bar, W. Szubert: *Refleksje nad ustawami o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi*, „Państwo i Prawo" 1983, z. 5; Z. Kubot, W. Sanetra: *Powoływanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, „Państwo i Prawo" 1983, z. 5; Liszcz: *loc. cit.*; B. Ziemianin: *Organy przedsiębiorstwa państwowego*, Szczecin 1985; Popinigis: *op. cit.*, s. 365 i n. Za dyskusyjne uznali je: G. Bieniek: *Spory sądowe na tle ustawy o przedsiębiorstwach państwowych oraz o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego*, PiZS 1984, nr 1 oraz T. Kościńska: *Uwagi na tle sądowej rejestracji przedsiębiorstw państwowych i ich zrzeszeń*, PiZS 1984, nr 2.

wisko zostało przekonywająco skrytykowane w wielu publikacjach.[28] Wskazuje się w nich, że akt powołania na stanowisko dyrektora kandydata nie wyłonionego w drodze konkursu jest niewątpliwie sprzeczny z art. 35 ust. 1 ustawy o p.p., co przesądza o tym, że sąd rejestrowy z mocy § 20 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 30 XI 1981 r. w sprawie prowadzenia rejestru przedsiębiorstw państwowych[29] powinien odmówić wpisu nazwiska dyrektora do rejestru, niezależnie od tego, czy w następstwie tej sprzeczności z ustawą uznaje akt powołania za nieważny (*ex lege*), czy za wzruszalny. Moim zdaniem, akt taki jest nieważny z mocy art. 156 § 1 pkt 7 k.p.a., gdy został wydany przez organ założycielski w formie decyzji administracyjnej bądź z mocy art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jeżeli jest to uchwała rady pracowniczej.[30]

Trudniejszy do rozstrzygnięcia wydaje się problem następstw wadliwości postępowania konkursowego i zakresu sądowej kontroli tego postępowania. Istnieje, moim zdaniem, potrzeba rozróżnienia wad istotnych, dyskwalifikujących postępowanie, które się odbyło jako konkurs w rozumieniu prawa, od pozostałych uchybień w przeprowadzaniu konkursu.[31] Następstwa tych pierwszych są takie same, jak brak postępowania konkursowego, gdyż to, co się odbyło jako konkurs, było w istocie tylko jego pozorem. Na gruncie obowiązującego prawa trudno jest jednoznacznie wskazać na te wadliwości. Wydaje się, że należą do nich takie naruszenia przepisów prawnych dotyczących konkursu, które z reguły mają wpływ na jego wynik, w szczególności: brak publicznego ogłoszenia o konkursie, naruszenie ustawowego składu komisji konkursowej, podjęcie uchwały o rozstrzygnięciu konkursu w głosowaniu jawnym lub bez wymaganej większości głosów. Stwierdzenie zachowania odpowiednich wymagań w tym zakresie, zawarte w protokole z czyn-

---

[28] L. Stępniak: *Glosa do uchwały SN z 12 XII 1983 r. III PZP 40/83*, OSPiKA 1984, nr 7—8, s. 415 i n.; Ziemianin: *op. cit.*, s. 109; R. Sowiński: *Przegląd orzecznictwa sądu Najwyższego w sprawach z ustaw o przedsiębiorstwach państwowych oraz o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego*, „Nowe Prawo 1986, nr 7—8, s. 202, T. Liszcz: *W sprawie powołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego bez konkursu*, „Państwo i Prawo" 1987, z. 4, s. 76 i n.; Popinigis: *op. cit.*, s. 366. Bronią natomiast aktualnego stanowiska Sądu Najwyższego w glosach do omawianej uchwały A. Żabski: OSPiKA 1984, z. 10, poz. 204 oraz A. Kisielewicz i E. Wierzbicka: „Nowe Prawo" 1986, nr 1 s. 101 i n.

[29] Dz. U. nr 31, poz. 171.

[30] Por. T. Liszcz: *Charakter prawny aktu powołania na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, „Państwo i Prawo" 1986, z. 8 oraz *id.*: *W sprawie powołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego bez konkursu*, „Państwo i Prawo" 1987, z. 4.

[31] Tak trafnie Stępniak: *loc. cit.*

ności komisji konkursowej, stwarza domniemanie przeprowadzenia konkursu i jest w przypadku obsadzania stanowiska dyrektora p.p. wystarczającą podstawą, obok aktu powołania, do dokonania wpisu nazwiska dyrektora do księgi rejestrowej.

Pozostałe wadliwości konkursu na stanowisko dyrektora mogą stać się przedmiotem zarzutów zawartych w sprzeciwie wobec decyzji o powołaniu oraz w postępowaniu sądowym o ubezskutecznienie powołania, wszczętym w razie nieuwzględnienia sprzeciwu. Ich prawna doniosłość będzie zależała od tego, czy i jaki wpływ mogły one mieć w konkretnej sytuacji na wynik konkursu. Według przepisów obowiązujących w służbie zdrowia, błędy, których się dopuszczono w postępowaniu konkursowym, mogą być przyczyną powtórzenia tego postępowania.

Rozstrzygnięcie konkursu może być trojakie: 1) zdyskwalifikowanie wszystkich uczestników; 2) wyłonienie jednego kandydata; 3) wyłonienie dwu lub w przypadku konkursu na stanowisko dyrektora większej liczby kandydatów, uszeregowanych według stopnia przydatności.

Negatywne rozstrzygnięcie konkursu wiąże uprawniony organ w tym sensie, iż nie może on powołać na stanowisko uczestnika konkursu nie zakwalifikowanego jako przydatny przez komisję konkursową. Problem dotyczy natomiast tego, czy i w jakim zakresie jest ten organ związany pozytywnym rozstrzygnięciem konkursowym, a więc czy ma obowiązek zatrudnić kandydata, który wygrał konkurs, tj. został zakwalifikowany jako jedyny przydatny na to stanowisko, czy też umieszczony na pierwszym miejscu wśród większej liczby zakwalifikowanych kandydatów oraz czy zwycięzca konkursu ma prawo do roszczenia o zatrudnienie.

Wcześniej wspomniałam już o stanowisku, według którego organ powołujący ma obowiązek zatrudnić jednego z dwóch lub większej liczby zakwalifikowanych kandydatów, nie będąc jednak związanym kolejnością ustaloną przez komisję konkursową. Zwolennicy tego poglądu nie wypowiedzieli się co do sankcji niedopełnienia tego obowiązku. Jak można wnosić z ich rozważań, stanowi ją niemożność ponownego ogłoszenia konkursu przez organ uprawniony (impas w sprawie obsady stanowiska), a w przypadku, gdy organem tym jest rada pracownicza i zachodzi konieczność obsadzenia stanowiska dyrektora w celu zapewnienia właściwej pracy przedsiębiorstwa, powołania kandydata (wyłonionego w konkursie!) na podstawie art. 34 ust. 5 ustawy będzie mógł dokonać organ założycielski.

Nie rozważają natomiast ci autorzy zagadnienia dotyczącego obowiązku zatrudnienia zwycięzcy konkursu i odpowiadającego mu roszczenia o zatrudnienie, co wydaje się zrozumiałe w sytuacji wielości zakwalifikowanych kandydatów i niezwiązania organu uprawnionego kolejnością wprowadzoną przez rozstrzygnięcie konkursowe.

Istnienie takiego obowiązku i roszczenia rozważa natomiast inny z autorów w sytuacji zakwalifikowania przez komisję tylko jednego kandydata, jako przydatnego na stanowisko dyrektora, i dochodzi do wniosku, iż w prawie o przedsiębiorstwach państwowych nie ma materialnoprawnej podstawy do konstruowania roszczenia tego kandydata o zatrudnienie na stanowisku będącym przedmiotem konkursu.[32] Dopuszcza on natomiast możliwość dochodzenia przez tego kandydata roszczenia o naprawienie wyrządzonej mu szkody „na zasadzie odpowiedzialności deliktowej — art. 415 i n. k. c. (*culpa in contrahendo*)".[33]

Moim zdaniem, nietrafne metodologicznie jest odnoszenie tego problemu wyłącznie do sytuacji, gdy w wyniku konkursu został zakwalifikowany tylko jeden kandydat, gdyż ustawa nie daje żadnych podstaw do odmiennego traktowania takiego kandydata aniżeli każdego z kandydatów w przypadku ich wielości. Zaproponowane rozstrzygnięcie, aby było metodologicznie poprawne, musi dotyczyć obydwu możliwych sytuacji (istnienia jednego kandydata albo wielości kandydatów).

Moim zdaniem, z przepisów ustawy o przedsiębiorstwach państwowych ani z przepisów wykonawczych nie wynika, aby osoba zakwalifikowana w wyniku konkursu jako przydatna na dane stanowisko (także, gdy została zakwalifikowana jako jedyny kandydat albo kandydat na pierwszym miejscu) w jakiejkolwiek sytuacji wysuwała roszczenie o zatrudnienie jej na stanowisku będącym przedmiotem konkursu. Fakt zaś, iż organ uprawniony do obsadzenia stanowiska kierowniczego w sytuacji wielości zakwalifikowanych kandydatów nie jest związany kolejnością ich zakwalifikowania, daje podstawę do twierdzenia, że nie można takiego roszczenia wyprowadzić z żadnych innych przepisów stosowanych *per analogiam*.

Zajęcie stanowiska co do ewentualnych roszczeń majątkowych zakwalifikowanych , a nie zatrudnionych następnie, kandydatów i pozostałych uczestników konkursu powinno, według mnie, nastąpić raczej po dokonaniu próby kwalifikacji prawnej konkursu i jego rozstrzygnięcia.

PRÓBA KWALIFIKACJI PRAWNEJ

Konkurs stanowi w rozważanych przypadkach obligatoryjny element postępowania mającego na celu nawiązanie stosunku pracy na stanowisku kierowniczym przez powołanie. W sytuacji, gdy pracownik na tym stanowisku pełni funkcję organu osoby prawnej, jak np. dyrektor przed-

[32] Niedbała: *op. cit.*, s. 86.
[33] *Ibid.*, s. 87.

siębiorstwa państwowego, postępowanie to prowadzi jednocześnie do ustanowienia tego organu. Zakres zastosowania konkursu, jako sposobu wyłaniania kandydatów na stanowiska kierownicze, świadczy o tym, że nie jest on koniecznie związany z tworzeniem organu osoby prawnej, lecz z nawiązaniem stosunków pracy na kierowniczych stanowiskach. Należy go więc kwalifikować bezpośrednio w kategoriach prawa pracy, a nie prawa cywilnego. W sferze stosunków społecznych, regulowanych przez prawo pracy, zalicza się trafnie konkurs do tzw. stosunków przygotowujących nawiązanie stosunku pracy, obok stosunków pośrednictwa pracy, umów przedwstępnych i umów o stypendium fundowane.[34] Uchwała komisji konkursowej rozstrzygająca konkurs stanowi, moim zdaniem, rodzaj czynności prawnej prawa pracy.

Jednakże z samego zaliczenia konkursu do przedmiotu prawa pracy niewiele wynika dla praktyki prawniczej na tym odcinku. Kodeks pracy nie zawiera bowiem norm regulujących konkurs. Pozostaje odpowiednie stosowanie doń przez art. 300 k. p. właściwych przepisów kodeksu cywilnego. Wśród nich, poza częścią ogólną i ogólnymi przepisami części III o zobowiązaniach, w niektórych sytuacjach przydatne mogą okazać się, przepisy o publicznym przyrzeczeniu nagrody konkursowej (art. 919-921 k. c.). Trzeba jednak wyraźnie stwierdzić, iż ogłoszenie konkursu na stanowisko kierownicze nie jest publicznym przyrzeczeniem nagrody za najlepsze dzieło lub czynność w rozumieniu art. 921 k. c.[35] W tym ostatnim przepisie chodzi o wykonanie (najlepsze) dzieła lub czynności, zaś w konkursie na stanowisko kierownicze uczestnicy prezentują własne osobowe przymioty (pod tym względem konkurs ten przypomina tzw. konkursy piękności).[36] Najważniejsza jednak różnica polega na tym, iż do istoty konkursu w rozumieniu art. 921 k. c. należy publiczne przyrzeczenie nagrody, które rodzi zobowiązanie przyrzekającego. Jak już wcześniej stwierdziliśmy, z przepisów prawnych, regulujących obligatoryjnie konkurs na stanowiska kierownicze, wynika, iż w rezultacie konkursu nie powstaje obowiązek świadczenia nagrody na rzecz zwyciezcy w postaci nawiązania z nim stosunku pracy lub innej.

Nie widzę natomiast przeszkód prawnych do tego, aby organ ogłaszający konkurs zobowiązał się w ogłoszeniu o konkursie do zatrudnienia zwycięzcy konkursu (kandydata zakwalifikowanego jako jedynego lub na pierwszym miejscu) na stanowisku będącym przedmiotem konkursu. W takim właśnie przypadku mogłyby się okazać przydatne przepisy art. 919—921 k.c., a zwłaszcza powstałe na ich gruncie orzecznictwo i piś-

[34] Niedbała: *op. cit.*, s. 82.

[35] Tak też Niedbała: *loc. cit.*, s. 82 oraz Popinigis: *op. cit.*, s. 341.

[36] W. Czachórski: *Zobowiązania*, PWN, Warszawa 1968, s. 692.

miennictwo, dotyczące między innymi kompetencji sądu do badania prawidłowości postępowania komisji konkursowej (jury).[37]

W razie przyrzeczenia zatrudnienia zwycięzcy konkursu służyłoby mu, moim zdaniem, roszczenie o zatrudnienie albo o odszkodowanie, w przypadku gdyby organ właściwy do zatrudnienia uchylał się od tego obowiązku (na podstawie stosowanych *per analogiam* przepisów art. 919—921 k. c. lub art. 390 k. c.). W grę mogłyby również wchodzić roszczenia odszkodowawcze w razie, gdyby sprzecznym z prawem lub regulaminem konkursu działaniem uczestnik konkursu został doń nie dopuszczony lub pozbawiony wygranej.

W przypadku konkursu na stanowisko dyrektora ewentualne przyrzeczenie zatrudnienia zwycięzcy na tym stanowisku powinno być uważane za dokonane pod ustawowym warunkiem rozwiązującym, którym jest skuteczny sprzeciw ze strony uprawnionego organu. Ze względu na komplikacje, które mogą zaistnieć w związku z wniesieniem sprzeciwu wobec powołania określonej osoby na stanowisko dyrektora, nie wydaje się wskazane zobowiązywanie się przez organ właściwy do powołania dyrektora do zatrudnienia zwycięzcy konkursu.

Nie ma natomiast przeciwskazań do zobowiązywania się do zatrudnienia zwycięzców konkursu, którego przedmiotem jest stanowisko obsadzane według własnego uznania przez zakład pracy ogłaszający konkurs. Takich przypadków dotyczą § 13 i § 14 zarządzenia nr 52 Ministra Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych z 12 X 1983 r. w sprawie trybu zatrudniania absolwentów. Zgodnie z tymi przepisami zakłady pracy zamierzające przyjąć do pracy absolwentów szkół wyższych „w drodze konkursu" składają do pełnomocnika do spraw zatrudniania absolwentów szkół wyższych stosowne oferty zatrudnienia (w terminie 3 miesięcy przed przewidywanym przyjęciem do pracy absolwenta). Oferta zatrudnienia absolwentów w drodze konkursu stanowi w rzeczywistości ogłoszenie konkursu za pośrednictwem pełnomocnika do spraw zatrudnienia absolwentów, zawierające zobowiązanie się zakładu pracy do zatrudnienia niezwłocznie lub po ukończeniu studiów uczestnika wygrywającego konkurs, który przeprowadza zainteresowany zakład pracy na podstawie ustalonego przez siebie regulaminu, przy współudziale pełnomocnika.

Regulamin konkursu powinien preferować uczestników, którzy osiągnęli najlepsze wyniki w nauce. W konkursie mogą brać udział, stosownie do treści oferty, studenci lub absolwenci szkół wyższych, którzy nie zawarli umów o stypendia fundowane lub umów przedwstępnych. Wobec

[37] Por. zwłaszcza wyrok SN z 28 IV 1969 r. II CR 72/69, OSPiKA 1970, poz. 63 z glosą S. Grzybowskiego oraz A. Szpunar: *Przyrzeczenie nagrody konkursowej*, „Nowe Prawo" 1971, nr 3, i W. Piechocki: *Konkurs jako źródło zobowiązania*, „Studia Prawnicze" 1971, z. 31.

uczestników, którzy wygrają konkurs, zakład pracy jest obowiązany do zawarcia umowy o pracę na stanowisku określonym w ofercie, gdy uczestnik jest absolwentem, albo do zawarcia umowy o stypendium fundowane lub umowy przedwstępnej (zgodnie z jego wnioskiem), jeśli jest on studentem (§ 12 ust. 3 rozp. RM z 31 VIII 1983 r.). Nie ma natomiast podstaw do przyjęcia stanowiska, że zobowiązany do zawarcia jednej z tych umów jest absolwent (student) wygrywający konkurs.

W sytuacji gdy podmiot ogłaszający konkurs dla kandydatów na określone stanowisko pracownicze nie jest obowiązany z mocy przepisu szczególnego albo nie zobowiązał się sam do zatrudnienia zwycięzcy konkursu, nie ma, moim zdaniem, podstaw prawnych do dochodzenia przez wygrywającego konkurs jakichkolwiek roszczeń — także odszkodowawczych od organizatora konkursu.[38] Nie może również w tej sytuacji dochodzić roszczeń odszkodowawczych osoba, która sprzecznym z prawem lub regulaminem konkursu działaniem komisji konkursowej lub organizatora konkursu nie została dopuszczona do udziału w konkursie lub do jego kolejnego etapu albo też została pozbawiona zwycięstwa. Wątpliwa jest nawet prawna możność dochodzenia zwrotu wydatków poniesionych w związku z udziałem w konkursie przez jego uczestnika, jeżeli podmiot ogłaszający konkurs (zakład pracy, w którym znajduje się stanowisko pracy będące przedmiotem konkursu) nie uczynił tego dobrowolnie ani nie zobowiązał się do ich poniesienia. Wynika to z niedostatków prawnej regulacji konkursów w obowiązującym prawie pracy.

WNIOSKI I POSTULATY

Obecny zakres zastosowania konkursu jako metody wyłaniania kandydatów na stanowiska kierownicze i specjalistyczne, moim zdaniem, jest za wąski. Zalety tej metody bowiem przemawiają za szerszym jej wykorzystaniem zarówno w gospodarce, jak i w innych działach zatrudnienia, nie wyłączając administracji państwowej. Jednocześnie z praktyki przeprowadzania konkursów w tych dziedzinach, gdzie jest on obligatoryjny, zwłaszcza konkursów na stanowiska dyrektorów przedsiębiorstw państwowych, wynika, iż zainteresowanie udziałem w nich jest stosunkowo niewielkie. Przyczyny tego zjawiska są złożone, jedna z nich — to malejąca atrakcyjność stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa, związanego z bardzo szerokim zakresem obowiązków i odpowiedzialności, nie rekompensowanym wystarczająco przez uprawnienia pracownicze, zwłaszcza płacowe. Inna przyczyna tkwi w samej organizacji konkursu według

[38] Odmiennie Niedbała: *op. cit.*, s. 871.

obowiązujących przepisów prawnych. Osoba decydująca się na udział w konkursie musi w zasadzie odkryć swój zamiar wobec dotychczasowego pracodawcy i wobec swego środowiska, a w razie przegranej naraża się na pewnego rodzaju kompromitację czy chociażby obniżenie prestiżu. Udział w konkursie daje jej wprawdzie szansę na wygraną, jednak bez zapewnienia, iż w razie jej osiągnięcia zostanie zatrudniona na stanowisku będącym przedmiotem konkursu lub choćby otrzyma jakąś rekompensatę. Aktualne uregulowanie składu komisji konkursowych i przebiegu konkursu nie daje, moim zdaniem, gwarancji obiektywnej oceny przydatności kandydatów na stanowisko będące przedmiotem konkursu. Nie przyczynia się również do podniesienia rangi konkursów fakt tolerowania w praktyce powoływania na stanowiska, na które kandydaci powinni być wyłaniani w drodze konkursu, osób nie dobranych w tym trybie.

Jako instytucja prawa pracy konkurs powinien zostać uregulowany w ogólnych zarysach w kodeksie pracy lub w odrębnej ustawie poświęconej unormowaniu stosunków przygotowujących nawiązanie stosunku pracy. Zasadą powinno być, iż przeprowadzenie konkursu jest obligatoryjne w przypadkach wskazanych w przepisach szczególnych, a w pozostałych przypadkach — fakultatywne. Niewyłonienie kandydata na stanowisko w drodze konkursu, w sytuacji gdy jest to obowiązkowe, powinno powodować nieważność aktu zatrudnienia danej osoby.

Regułą powinien być konkurs otwarty. Gospodarzem konkursu w fazie jego ogłaszania i ustalania formalnych warunków dopuszczania do uczestnictwa powinien być organ decydujący o obsadzeniu stanowiska, któremu należałoby również zapewnić wpływ na treść regulaminu konkursu (np. przez zatwierdzanie regulaminu sporządzonego przez komisję). W toku właściwego postępowania konkursowego komisja konkursowa powinna być związana tylko przepisami prawa i regulaminem konkursu, a nie podlegać decyzjom organu ogłaszającego konkurs.

W składzie komisji powinna znajdować się przynajmniej jedna osoba zajmująca aktualnie lub w niezbyt odległej przeszłości takie samo stanowisko, jak to, które jest przedmiotem postępowania konkursowego. Z postulowanych przepisów powinno wynikać, iż podmiot ogłaszający konkurs może zobowiązać się w ogłoszeniu o konkursie do zatrudnienia zwycięzcy konkursu, dając tym podstawę do dochodzenia stosownych roszczeń.

W celu podniesienia atrakcyjności udziału w konkursach, w których wygrywającemu nie zapewnia się zatrudnienia, należy rozważyć możliwość zobowiązania się organizatora takiego konkursu do świadczenia określonej (odpowiednio atrakcyjnej), nagrody pieniężnej lub rzeczowej dla zwycięzcy konkursu, który nie zostanie zatrudniony z przyczyn od niego niezależnych na stanowisku będącym przedmiotem konkursu. Zo-

bowiązanie tego rodzaju w konkursach na stanowisko dyrektora miałoby tę dodatkową zaletę, iż zniechęcałoby, być może, w jakimś stopniu do zatrudniania kandydatów zakwalifikowanych przez komisję konkursową na dalszych miejscach kosztem laureatów pierwszego miejsca, uznanych przez komisję za najbardziej przydatnych na stanowisko dyrektora. Uważam, że w warunkach samodzielności przedsiębiorstw podjęcie tego rodzaju zobowiązania konkursowego przez przedsiębiorstwo nie wymaga wyraźnego zezwolenia ustawy. Organizator konkursu powinien być zobowiązany do wydania na żądanie uczestnika konkursu zaświadczenia o zakwalifikowaniu go jako przydatnego na stanowisko będące przedmiotem konkursu i o kolejności zakwalifikowania.

Przepisy powinny następnie stanowić, iż pracownik mający wziąć udział w konkursie ma prawo do stosownego urlopu bezpłatnego oraz, że wszelkie wydatki i straty uczestnika konkursu, pozostające w bezpośrednim związku z jego udziałem w konkursie, podlegają zwrotowi przez zakład pracy, w którym znajduje się stanowisko będące przedmiotem konkursu. Postulowane unormowania miałyby obowiązywać pod warunkiem braku odmiennych regulacji w przepisach szczególnych.

РЕЗЮМЕ

Выбор кандидата на должность путем конкурса как обязательная правовая предпосылка приема на работу регулируется в польском праве в: 1) законом от 25 IX 1981 г. о государственных предприятиях (Журнал законов ПНР № 24 п. 122 с изменен.), распоряжением Совета Министров от 30 XI 1981 г. (Журнал законов ПНР 2/1982 п. 12); 2) законов от 4 V 1982 г. о системе высшего образования (единый текст Журнал законов ПНР № 42, 1985, п. 201) и статутом высших учебных заведений для кандидатов на научно-педагогические должности; 3) законом от 28 X 1948 г. об общественных предприятиях здравоохранения и плановом хозяйстве в здравоохранении (Журнал законов ПНР № 55, п. 434 с изменениями) и распоряжением министра здравоохранения и социального обеспечения от 7 V 1982 г. (Журнал законов ПНР № 15, п. 120) по отношению к большей части руководящих должностей в социальном здравоохранении. При назначении на другие рукводящие или специализированные должности конкурс может быть организован, но, как правило, не организуется.

Организатором конкурса является орган, призванный назначать на должности. Порядком проведения конкурса занимается независящая от него комиссия, состав которой определяется законом. Конкурсная комиссия в тайном голосовании выбирает кандидата или кандидатов, квалифицирующихся на занятие вакантной должности, или же устанавливает, что ни один из участников конкурса не может быть заквалифицирован в качестве кандидата на должность.

Организатор конкурса не может назначить на должность лицо, не выбранное по конкурсу (это противоречило бы закону), но в то же время имеет право не назначить на нее ни одного из кандидатов, заквалифицированных конкур-

сной комиссией, и объявить следующий конкурс. Лицо, выигравшее конкурс (т.е. в результате конкурса занявшее первое место или заквалифицированное как единственный кандидат) в силу закона не имеет права предъявлять притязания и требовать заключения с ним трудового отношения на должность, являющуюся предметом конкурса, ни других притязаний как к организаторам конкурса, так к конкурсной комиссии. Организатор конкурса в объявлении о конкурсе может взять на себя обязательство принять победителя конкурса на работу или же наградить его каким-либо другим образом, но практика показывает, что не делает этого. По действующим нормам, лицо, которое вопреки закону или регламенту конкурса, не было допущено к конкурсу или лишено выигрыша, не имеет права выступить с притязанием о возмещении нанесенного ему вреда, что, по мнению автора, заслуживает критики.

Наука квалифицирует конкурс на должность как производство в области трудового права и отности его к так называемым отношениям, подготавливающим трудовое отношение, наряду с посредничеством при трудоустройстве и предварительными договорами. Однако, трудовой кодекс не регулирует института конкурса. Исследователь считает, что конкурс должен быть урегулирован в трудовом кодексе или же в отдельном заксне, посвященном отношениям, подготавливающим заключение трудовых отношений. В частности должны быть ясно урегулированы права и вопросы притязания участников и лауреатов конкурса.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Wahl der Kandidaten mittels des Wettbewerbs, als obligatorische gesetzliche Voraussetzung der Einstellung, ist im polnischen Recht in einigen Gesetzen vorgesehen: 1) Gesetz vom 25.09.1981 über die staatlichen Betriebe (Gesetzblatt Nr. 24, 1981, Pos. 122 mit Änderungen) und Verordnung des Ministerrates vom 30.11.1981 über die Direktorstellen im staatlichen Betrieb (Gesetzblatt vom 1982, Nr. 2, Pos. 12); 2) Gesetz vom 4.05.1982 über Hochschulwesen (Gesetzblatt Nr. 42 vom 1985, Pos. 201) und Statuten der Hochschulen über Kandidaten für wissenschaftlich-didaktische Mitarbeiterstellen; 3) Gesetz vom 28.10.1948 über Planwirtschaft im Gesundheitswesen und dessen volkseigenen Betriebe (Gesetzblatt Nr. 55, Pos. 434 mit Änderungen) und Verordnung des Ministers für Gesundheit und soziale Fürsorge vom 7.05.1982 (Gesetzblatt Nr. 15, Pos. 120) über die Leiterstellen in den volkseigenen Betrieben des Gesundheitswesens. Bei der Besetzung anderer Leiter- oder Fachstellen kann der Wettbewerb fakultativ eingewendet werden, meistens wird aber nicht organisiert.

Der Organisator des Wettbewerbs ist ein zur Einstellung berechtigtes Organ. Das Wettbewerbsverfahren wird von der unabhängigen Wettbewerbskommission durchgeführt, deren Besetzung vom Gesetz bestimmt wurde. In der geheimen Abstimmung wählt die Kommission einen oder mehrere Kandidaten, die sich für den Antritt der entsprechenden Stelle eignen oder sie stellt fest, daß keiner von den Teilnehmern sich dazu eignet.

Der Organisator des Wettbewerbs kann eine Person, die nicht mittels des Wettbewerbs ausgewählt wurde, auf den Posten nicht berufen (solche Berufung wäre gesetzwidrig), er kann dagegen Kandidaten, die die Kommission als geeignet erklärt hatte, auf den Posten nicht berufen und er hat Recht, einen neuen Wettbewerb bekanntzugeben. Der Teilnehmer, der im Wettbewerb gewonnen hat (d.h. er

wird als einziger oder an der ersten Stelle qualifiziert), hat kein Recht auf Anspruch auf die Berufung auf diese Stelle, die Objekt des Wettbewerbs ist und er kann keine anderen Ansprüche an den Organisator oder an die Wettbewerbskommission stellen. Der Organisator des Wettbewerbs kann (nach der Meinung des Autors) sich in der Bekanntgebung vor dem Wettbewerb zur Einstellung des Gewinners oder zu einem anderen Preis verpflichten; in der Praxis aber wird es nicht gemacht. Nach den geltenden Vorschriften, die Person, die dem Recht oder den Wettbewerbsvorschriften zuwider zum Wettbewerb nicht zugelassen oder des Gewinns beraubt wurde, kann auch den Schadenersatzanspruch nicht geltend machen. Das ist kritikwert.

Der Wettbewerb als Methode der Kandidatenwahl für eine Stelle wird in der Wissenschaft als Verfahren im Bereich des Arbeitsrechts anerkannt und zählt zu den Verhältnissen, die, neben Arbeitsvermittlung und Vorverträge, die Aufnahme der Arbeitsverhältnisse vorbereiten. Das Arbeitsgesetzbuch regelt aber die Institution des Wettbewerbs nicht. Der Wettbewerb soll allgemein im Arbeitsgesetzbuch oder im Sondergesetz geregelt werden, das den Verhältnissen, die die Aufnahme der Arbeitsverhältnisse vorbereiten, gewidmet ist. Es sollen vor allem die Berechtigungen und Ansprüche der Wettbewerbsteilnehmer und -preisträger eindeutig geregelt werden.